



حُكُومَةُ الشَّارِجَة
دائرة الخدمات الاجتماعية
GOVERNMENT OF SHARJAH
Social Services Department

ملخص كتاب 21 قانوناً لا يقبل الجدل في القيادة

جون سي. ماكسويل



جرعة معرفية ملخصة

أعدّها للعرض
شريف أبوشادي

الترجمة والتلخيص
ابتسام بنت حمود الحمّاد



المعيار الحقيقي للقيادة هو التأثير لا أكثر ولا أقل، فإذا لم تكن تمتلك التأثير فإنك لن تكون قادراً أبداً على قيادة الآخرين!

خمس خرافات عن القيادة:

خرافة رجال الأعمال

إن رجال الأعمال بارعون في رؤية الفرص واستغلالها ولكنهم ليسوا جميعاً بارعين في التعامل مع الناس .

خرافة الإدارة

الفارق الرئيسي بين القيادة والإدارة هو أن القيادة تعنى بالتأثير في الناس وإقناعهم بالاتباع في حين أن الإدارة تركز على الحفاظ على النظم والعمليات .

خرافة الريادة

كون الشخص يسبق الناس إلى شيء ما لا يعني ذلك بأنه قائد.

خرافة المعرفة

إن مستوى الذكاء أو التعليم لايعنيان القدرة على القيادة بالضرورة.

خرافة المنصب

ليس المنصب هو الذي يصنع القائد وإنما القائد هو الذي يصنع المنصب.

”الجوهر الحقيقي للتأثير يكمن في إقناع الآخرين بالمشاركة.“ هاري آيه. أوفرستريت

إذا استطعت فهم هذا القانون فسوف ترى التأثير المذهل للقيادة على كل جانب من جوانب حياتك.

إليك القانون:

إن القدرة على القيادة تحدد مستوى فعالية الشخص فكلما كانت قدرة أحد الأشخاص على القيادة أقل كان سقف إمكانياته منخفضاً وكلما كانت قدرته على القيادة أعلى كان سقف إمكانياته مرتفعاً.

كلما أردت أن ترتقي أكثر زادت حاجتك للقيادة أكثر ، وكلما زاد الأثر الذي ترغب في صنعه كنت بحاجة لقدرة أكبر على التأثير .



الفعالية الشخصية والمؤسسية تتناسب مع قوة وجودة القيادة.

- القيادة تتطور يوميًا وليس في يوم واحد.
- القيادة مثل الاستثمار تتراكم وتتضاعف.

إذا كنت تستثمر باستمرار في تطوير قدرتك على القيادة وترك أصولك تتراكم وتتضاعف فإن النتيجة الحتمية هي النمو مع مرور الوقت.

مراحل نمو القيادة:

المرحلة ١:
لا تعرف مالذي
لا تعرفه



المرحلة ٢:
تعرف بأنك بحاجة
لأن تعرف



المرحلة ٣:
تعرف مالذي
لا تعرفه



المرحلة ٤:
تعرف وتنمو



المرحلة ٥:
تنطلق ببساطة
بسبب ما تعرفه



أي شخص يستطيع توجيه السفينة ولكن تحديد المسار يتطلب قائداً.

”القائد هو الشخص الذي يرى أكثر مما يراه الآخرون، وأبعد مما يرى الآخرون، وقبل أن يرى الآخرون“ ليوري إيمز



الملاحون يدرسون
الظروف قبل تقديم
أي تعهدات



الملاحون
يعتمدون على
الخبرة السابقة



الملاحون
يخططون
للرحلة مقدماً



الملاحون
يحرصون على أن
تجسد نتائجهم
اليقين والواقع



الملاحون
يستمعون
لآراء الآخرين

- العقبات الكبرى أمام التخطيط الناجح هي الخوف من التغيير، والجهل، والشك في المستقبل ونقص الخيال.

رسم المسار باستراتيجية للملاحة:

حدد مسار العمل << حدد أهدافك << رتب أولوياتك



ابدأ العمل >> امنح بعض الوقت للقبول >> أعلم الأفراد الأساسيين



توقع المشكلات << أشرك دائماً في النجاحات << راجع خطتك يوميًا

06 | قانون الأرض الصلبة

الثقة هي أساس القيادة.

لكي يبني القائد الثقة عليه أن يظهر الكفاءة ،
والمقدرة، والارتباط والشخصية.

الشخصية تجعل الثقة ممكنة، والثقة تجعل القيادة ممكنة،
هذا هو قانون الأرض الصلبة.

كيف يكسب القادة الاحترام ؟

عن طريق اتخاذ
القرارات السليمة | الاعتراف
بالخطأ

تقديم مصالح أتباعهم والمؤسسة على
مصالحهم وأهدافهم الشخصية .

05 | قانون الإضافة

القادة يضيفون القيمة عن طريق
خدمة الآخرين.

جوهر القيادة ليس إلى أي مدى نتقدم بل إلى أي
مدى نساعد الآخرين على التقدم.

”من غير اللائق أن ينسب الشخص الفضل لنفسه في حين
أن بناء شركة ناجحة يتطلب تعاون كثير من الناس معاً.“
جيم سنيجال

أربعة إرشادات للمساعدة في إضافة القيمة للآخرين :

إننا نضيف القيمة للآخرين عندما..

2
نجعل أنفسنا أكثر
قيمة للآخرين

1
نقدر
الآخرين

4
نعمل كل
مايرضي الله

3
نعرف مايقدره
الآخرون ونقدمه
لهم

08 | قانون الحدس

القادة يقيمون كل شيء من منظور قيادي.



كيف يفكر القادة؟

القادة يقرؤون

المواقف الاتجاهات الموارد الناس أنفسهم

القادة الذين يرغبون في النجاح يستفيدون من جميع الأصول والموارد التي يمتلكونها من أجل صالح المؤسسة.

القدرة الطبيعية والمهارات المكتسبة تصنع حدسًا يجعل مسائل القيادة في غاية السهولة بالنسبة للقائد.

للحدس القيادي ثلاث مستويات:

1. أشخاص يفهمون القيادة بصورة طبيعية.
2. أشخاص يمكن تنميتهم ورعايتهم لفهم القيادة.
3. أشخاص لن يفهموا القيادة أبداً.

07 | قانون الاحترام

الناس عادة يتبعون القادة الذين هم أقوى منهم.

كلما زادت قدرة الإنسان على القيادة زادت سرعة تمييزه للقدرة - أو عدم القدرة - على القيادة لدى الآخرين.

عندما يحترمك الناس كأنسان يشعرون بالإعجاب نحوك، وعندما يحترمونك كصديق يحبونك، وعندما يحترمونك كقائد يتبعونك.



القادة يمسون القلوب أولاً قبل أن يطلبوا المساعدة.

كلما كنت قائداً أفضل، اجتذبت قادة أفضل.

- لا يمكنك حث الناس على العمل مالم تؤثر فيهم عاطفياً
أولاً القلب يأتي قبل العقل

- كلما كانت العلاقة والارتباط بين الأفراد أقوى زادت
احتمالات أن يرغب التابعون في **مساعدة القائد**.

- التواصل مع الناس لأنك تعتقد إن لديك شيئاً قيماً **تقوله**
شيء، والتواصل مع الناس لأنك تعتقد أن لهم قيمة شيء،
آخر مختلف تماماً.

كيف تنشئ الارتباط؟

- جسد رسالتك
- اعرف جمهورك
- تواصل بانفتاح وصدق
- ارتبط بنفسك
- قدم الاتجاه والأمل
- آمن بهم
- ركز عليهم وليس على نفسك
- تفهم موقف الآخرين

شخصيتك تجذب من هم مثلك.

كلما كنت قائداً أفضل، اجتذبت قادة أفضل.

مناطق انسجام القائد مع العاملين تحت قيادته:



الطاقة



الموهبة



القيم



الخلفيات
المشابهة



التوجه
الذهني



القدرة على
القيادة



الجيل

11 | قانون الدائرة الداخلية

قدرة القائد تتحدد بواسطة الأشخاص الأكثر قربًا منه.

من هم الأشخاص الذين تستطيع جذبهم لدائرتك الداخلية؟



1. من له تأثير على الآخرين.
2. من يمتلك موهبة مكملة.
3. من يشغل منصب استراتيجي في المؤسسة.
4. من يضيف قيمة لك وللمؤسسة.
5. من يؤثرون بإيجابية على أفراد الدائرة الآخرين.

وظّف أفضل أشخاص يمكنك العثور عليهم وقم بتطويرهم قدر استطاعتك وفوّض لهم كل مايمكنك تفويضه.

12 | قانون تفويض السلطة

القادة الواصلون فقط هم الذين يمنحون السلطة للآخرين.

- مساعدة الآخرين على النمو تجعلك تنمو أكثر وأكثر.
- العدو رقم واحد لتفويض السلطة هو الخوف من فقد ماملك.

عوائق أمام تفويض السلطة :

1. الرغبة بالأمان الوظيفي
2. مقاومة التغيير
3. نقص قيمة الذات



”أفضل مدير تنفيذي هو الذي لديه ما يكفي من الحس لاختيار الرجال المناسبين لإنجاز ما يريد إنجازه، وما يكفي من ضبط النفس لعدم التطفل عليهم أثناء إنجازه.“
ثيودور روزفلت

الغالبية يقتنعون بالقائد ثم بالرؤية.



- الغالبية لا يتبعون القضايا النبيلة في البداية أنهم يتبعون القادة الأكفاء الذين يؤيدون قضايا يمكنهم الإيمان بها.

- الغالبية يحبون التعاون مع الأشخاص الذين ينسجمون معهم.

كقائد يقاس نجاحك بمدى قدرتك على الوصول بالناس إلى الغاية التي يجب أن يصلوا إليها، ولكنك لن تستطيع هذا إلا إذا اقتنع بك الناس كقائد أولاً.

الناس يفعلون ما يرون القائد يفعله!

إذا كنت ترغب أن تكون أفضل قائد يمكنك أن تكونه تذكر النقاط التالية:

1. الأتباع يراقبون دائماً ماتفعله
2. تعليم ما هو صواب أكثر سهولة من فعل ما هو صواب
3. يجب أن نعمل على تغيير أنفسنا قبل أن نحاول تحسين الآخرين
4. المنحة الأكثر قيمة التي يمكن أن يعطيها القائد هي القيادة بالقدوة الحسنة

يمكن أن يشك الأتباع في أقوال القادة ولكنهم عادة يصدقون أفعالهم.

16 | قانون القوة الدافعة

القوة الدافعة هي أوفى أصدقاء القائد.

- القوة الدافعة تجعل القادة يبدون أفضل مما هم عليه حقًا.
- القوة الدافعة تساعد الأتباع على الأداء بشكل أفضل.
- أصحاب الأداء المتوسط يمكنهم الأداء على نحو أفضل كثيراً من المتوسط في مؤسسة تمتلك قوة دافعة كبيرة.



تبدأ القوة
الدافعة من
داخل القائد



توليد القوة
الدافعة
مسؤولية القائد



القوة الدافعة
هي عامل التغيير
الأكثر قوة

15 | قانون النصر

القادة المنتصرون غير مستعدين لتقبل الهزيمة، إن بديل النصر ليس مقبولاً على الإطلاق بالنسبة لهم.

- القادة العظام يستطيعون إيجاد طريقة للفوز.
- عندما يكون الضغط شديداً ومستمرًا يكون القادة العظام في أفضل أحوالهم ويظهر ما بداخلهم على السطح.



عوامل النصر ثلاثة:



ينبغي للقائد أن يضحي لكي يعلو.



2

غالباً ما يكون القادة مطالبين بالتضحية أكثر من غيرهم.

1

ليس هناك نجاح بدون تضحية.

4

كلما كان مستوى القيادة أعلى كانت التضحية أعظم.

3

لا بد أن تستمر بالتضحية لكي تبقى بالأعلى (إذا كان على القادة أن يضحوا لكي يعلوا ويرتقوا فعليهم أن يضحوا أكثر لكي يبقوا بالأعلى)

يدرك القادة أن النشاط لايعني الإنجاز بالضرورة

لكي يكون القادة فعالين وناجحين يجب عليهم ترتيب حياتهم وفقاً للأسئلة الثلاثة التالية:

1.

ما هو المطلوب؟

2.

مالذي يعطي أكبر عائد؟

3.

مالذي يحقق أعظم المكافآت؟

لكي تريد النمو ، قم بقيادة أتباع ، ولكي تضاعف النمو قم بقيادة قادة.

- أن تصبح قائداً يطور القادة أمراً يتطلب تركيزاً وتوجهاً ذهنيًا مختلفًا تمامًا عن اجتذاب وقيادة الاتباع.



إذا طوّرت نفسك
تستطيع تحقيق
النجاح الشخصي.



إذا طوّرت فريقًا
تستطيع مؤسستك
تحقيق النمو.



إذا طوّرت القادة
تستطيع مؤسستك
تحقيق النمو العظيم.

تطوير القيادة أمر تراكمي. كلما زاد ماتستثمره في الناس وطال وقت هذا الأستثمار كان النمو أعظم والعائد أكبر.

التوقيت هو كل شيء!

إن توقيت القيادة الجيد يتطلب عدة أشياء :

● الفهم ● النضج ● الثقة ● الحسم ● الخبرة ● الحدس ● الاستعداد

1. الإجراء الخاطئ في الوقت الغير مناسب يؤدي لكارثة
2. الإجراء الصحيح في الوقت الغير مناسب يؤدي للمقاومة
3. الإجراء الخاطئ في الوقت المناسب خطأ
4. الإجراء الصحيح في الوقت المناسب يؤدي إلى النجاح

عندما يجتمع القائد المناسب والتوقيت المناسب
مما تحدث أشياء رائعة!

القيمة الباقية للقائد تقاس بواسطة تراثه.

كيف نعمل ونفكر في الإرث الذي نريد تركه ؟

- | | | | |
|-----------|------------|-----------|------------|
| 4 | 3 | 2 | 1 |
| احرص | اختر من | عيش الإرث | تعرف على |
| على تسليم | سيحمل | الذي تريد | الإرث الذي |
| العصا | ويوصل إرثك | تركه | تريد تركه |

- في يوم من الأيام سوف يلخص الناس حياتك في جملة واحدة ف اختر تلك الجملة الآن.
- يصنع الإرث فقط عندما يضع القائد مؤسسته في الموضوع المناسب لإنجاز أعمال عظيمة بدونه هو شخصياً.

يقاس النجاح بواسطة ماتركه وراءك.

خاتمة

كل شيء يعلو أو يسقط بناءً على القيادة وبينما تعمل على بناء مؤسستك تذكر مايلي :

قسم العلاقات العامة يحدد معنويات موظفي المؤسسة.



دائرة شؤون الموظفين تحدد إمكانيات موظفي المؤسسة.

القيادة تحدد نجاح المؤسسة.

الرؤية تحدد اتجاهات المؤسسة.

دمتم بخير